

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด

FACTORS ASSOCIATED WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT TOWARD ORGANIZATION AT THE QUALITY WIRE CO., LTD.

ศักรินทร์ บุตรน้ำเพชร^{1*}, ดวงตา สราญรัมย์¹ และเจษฎา ความคุ้นเคย¹
Sakarin Butrnampetch, Duangta Saranrom and Jessada Kwamkhunkhoei

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด จำนวน 101 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาร์ ยามาเน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด คือ ด้านลักษณะขององค์กร และด้านลักษณะประสบการณ์ในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก
3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: nat_lovemom@hotmail.com

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ได้แก่ ลักษณะของงาน ($r = 0.51$) ลักษณะขององค์กร ($r = 0.73$) และลักษณะประสบการณ์ในงาน ($r = 0.69$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันของพนักงาน, บริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์

ABSTRACT

This research aimed to 1) study factors affecting employee engagement toward organization at the Quality Wire Co., Ltd., 2) investigate the level of such employee engagement, 3) compare factors affecting employee engagement classified by personal factors, and 4) study the association between the factors associated toward the organization with the engagement of those employees of The Quality Wire Co., Ltd. The sample used in this study included 101 employee working in The Quality Wire Co., Ltd. The sample size was determined by applying simple random sampling based on calculation formula of Taro Yamane at confidence level of 95%. The research instrument was a set of questionnaire and the statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA followed by pair difference test by Least Significant Difference (LSD) at statistical significance of .05 and Pearson's Product Moment Correlation.

The research findings were as follows:

1. The factors affecting employee engagement of the employees of the Quality Wire Co., Ltd. were work experience and job characteristic.
2. The employee engagement toward the organization from the overall perspective was at a high level.
3. The employee engagement of the Quality Wire Co., Ltd., classified by personal factors indicated that the level of engagement of employees with different income showed statistically significant difference at .05 level, while that of the employees with different sex, age and marital status were not significant different.
4. In terms of factors correlated with employee engagement of those employees of The Quality Wire Co., Ltd. indicated that all factors correlated with the organization at .05 level of statistically significant difference as follows: work characteristic ($r=0.51$), organization characteristic ($r=0.73$), work experience ($r=0.69$).

Keywords: Employees Engagement, The Quality Wire Co., Ltd.

บทนำ

องค์กรเป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการรวมตัวกันเข้าเป็นหนึ่งเดียวและร่วมกันทำงานในลักษณะกลุ่มที่มีการรวบรวมทรัพยากร และความพยายามของทุกฝ่ายมาดำเนินการร่วมกัน มุ่งที่จะดำเนินการให้บรรลุถึงผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้น ซึ่งไม่อาจทำให้สำเร็จลงได้ด้วยการกระทำโดยลำพังหรือโดยอิสระ บุคคลเป็นทรัพยากรหนึ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งองค์กรจะต้องรักษาบุคคลซึ่งมีความสามารถเหล่านี้ไว้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และยังเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร อีกทั้งเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นการได้มาซึ่งบุคลากรแต่ละคนนั้น องค์กรแต่ละองค์กรต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเสียเวลาในกระบวนการให้ได้มาเป็นจำนวนมาก นับตั้งแต่กระบวนการรับสมัคร การสอบคัดเลือก และการพัฒนาให้มีคุณภาพเป็นต้น (บุญช่วย คล้าเอม, 2550) เมื่อองค์กรได้ลงทุนไปมากมายเช่นนี้แล้วทำอย่างไรจึงจะรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญเหนือกว่าสิ่งใด ๆ เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปข้างหน้าหรือถอยหลัง ที่สำคัญบุคลากรเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ ตลอดช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมาองค์กรส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์กร พวกเขาได้รับการเอาใจใส่ ฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในงานที่ทำงานได้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับงานในอนาคต แต่ปัญหาที่ตามมาก็คือ แรงงานที่ผ่านการเจียรไนเหล่านั้นตกเป็นเป้าในการแย่งชิงขององค์กรต่าง ๆ สิ่งที่องค์กรสูญเสียนั้นประเมินค่ามิได้ ด้วยเหตุนี้จึงมีคำกล่าวในวงธุรกิจว่า “รักษาคคนได้เป็นการเพิ่มกำไร” สำหรับกลุ่มคนที่ยังทำงานอยู่กับองค์กรด้วยความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและเรียกได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรได้ จะต้องมียกระดับความเข้มข้นของความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์กร 3 ลักษณะ คือ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร และประการสุดท้ายมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต้องงานของตนอย่างเต็มที่เพื่อช่วยในการบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์กรให้มีความมั่นคงต่อไป ซึ่งโดยปกติพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย (วิสิษฐ์ วัฒนพงษ์พิทักษ์, 2549)

บริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด เป็นผู้ผลิตลวดทองแดง และลวดทองแดงชุบตีบุก สำหรับอุปกรณ์ไฟฟ้าและสายเคเบิลสำหรับอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่มีอาจหลีกเลี่ยงผลกระทบทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น เป็นเหตุผลที่องค์กรต้องมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้เหมาะสมกับธุรกิจในปัจจุบันคือ การปรับลดค่าใช้จ่ายโดยการงดจ่ายโบนัส ไม่ขึ้นเงินเดือนและไม่รับคนทดแทนเป็นต้น ซึ่งสิ่งสำคัญคือการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะต้องทำให้บุคลากรรู้สึกมีความพร้อมที่จะทุ่มเทพลังงานและพลังใจให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการทำงานแต่ละวัน และพร้อมที่จะหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ ซึ่งจะตรงกับปัญหาหลักที่สำคัญของบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด เนื่องจากในปัจจุบันคนทำงานมองการทำงานระยะสั้น ไม่ค่อยดูระยะยาว จึงไม่คิดจะทุ่มเทพลังงานให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ดังนั้นเมื่อเทียบกับในอดีตที่ผ่านมามักจะพบว่ามีคนสนใจต่อการเปลี่ยนแปลง

ใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ความท้าทาย ในการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงงานของตนได้ทุกเมื่อถ้ามีโอกาส อีกวิธีคิดที่เปลี่ยนไปคือ สิ่งสำคัญการทำงานในอดีตที่ผ่านจะใช้น้ำหนักกับตัวองค์กร และเป้าหมายการดำเนินงาน แต่ในปัจจุบันจะให้ความสำคัญไปที่ชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานไปพร้อมกัน ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญซึ่งหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป ทুম่บทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีผลงานที่น่าพอใจ อันจะส่งผลดีต่อบริษัทฯ ซึ่งทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด การศึกษาครั้งนี้ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจพนักงาน ตลอดจนพนักงานมีความผูกพันในองค์กรอันส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด
2. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด
3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

วิธีดำเนินการศึกษา

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด จำนวน 134 คน (ข้อมูลจำนวนพนักงาน บริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด เดือนสิงหาคม 2554)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ซึ่งได้มาโดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 101 คน และการเลือกตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีสุ่ม โดยวิธีจับฉลากตามบัญชีรายชื่อของพนักงานจนครบจำนวนที่ต้องการ
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะประสบการณ์ในงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert) แบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า โดยใช้วิธีมาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert) แบ่งระดับการวัดความผูกพันองค์กรของพนักงาน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด คะแนน 4 หมายถึง มาก คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง คะแนน 2 หมายถึง น้อย คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรแล้วนำมากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะประสบการณ์ในงาน

4.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตน

4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ

4.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้

4.6 วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item-Objective Congruence Index) ดัชนีความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยรวมเท่ากับ 0.85

4.7 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

5.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ถึงผู้บริหารบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 101 ชุด และรอเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

5.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลวิเคราะห์ทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

6.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาความถี่ และหาร้อยละ

6.2 ข้อมูลปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร ลักษณะประสบการณ์ในงาน และความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะประสบการณ์ในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (F-test) แล้วทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์กำหนดไว้ที่ระดับ .05

การแปลความหมาย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ออกเป็นดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.90	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70-0.90	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30-0.69	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ น้อยกว่า 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว แล้วทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด มีผลการวิจัยและประเด็นอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะของงาน พนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด มีการปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในบริษัท พนักงานยังขาดความอิสระในการทำงาน และความเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการทำงาน รวมทั้งบริษัทขาดการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณวิทย์ บัวบานพร้อม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับดี ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร และด้านความพึงพอใจขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะขององค์กร พบว่า พนักงาน บริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด มีการปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำงาน และบริษัทมีการชี้แจงนโยบายทางการบริหารแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบ รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบ ของพนักงาน ได้ถูกกำหนดอย่างชัดเจนจึงทำให้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณวิทย์ บัวบานพร้อม (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร และด้านความพึงพอใจขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ที่มีต่อบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า มีความผูกพัน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ มักพูดกับเพื่อนร่วมงานว่า บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่ดี ความภาคภูมิใจที่คนอื่นเห็นว่าพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ในองค์กร ดีใจมากที่ได้รับเลือกให้เข้ามาทำงานในองค์กร และมีความเห็นว่า บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่พนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์จะทำงานด้วย

ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะประสบการณ์ในงาน พบว่า พนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด มีการปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความตั้งใจ

อย่างมากที่จะทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จและรู้สึกมั่นใจในอนาคต การทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ รวมทั้งลักษณะงานที่ทำงานมีความมั่นคงและยึดเป็นหลักแก่อุปกรณ์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเด็นเกิน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลตอบแทนของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าจะเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับมาก

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า พนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของบริษัทยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและยังไม่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งค่านิยมของบริษัทนี้ยังไม่เป็นค่านิยมที่ศรัทธาและยอมรับ จึงทำให้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา อ่อนคำ (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและผลที่ตามมาของความผูกพัน: กรณีศึกษาพนักงานโรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร พบว่า พนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะความทุ่มเทความพยายามของพนักงานที่จะทำงานให้ดีที่สุดแม้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนจะได้น้อยหรือไม่ได้เลยก็ตามโดยเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อผลสำเร็จของงาน รวมทั้ง มีความพยายามทำงานที่ท้าทายและสร้างชื่อเสียงให้กับบริษัทเสมอเมื่อมีโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิกุล นุชปาน (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานรายวันบริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรายวัน บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงสุดในเรื่องเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือความต้องการดำรงสมาชิกภายในองค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญช่วย คล้าเอม (2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พี.พี.เอ็น ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม

อย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กรของตน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตนพบว่า พนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะพนักงานยังไม่มี ความพอใจที่จะทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไป トラบเท่าที่บริษัทนี้ดำรงอยู่ และยังคงคิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่นที่ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดีกว่า รวมทั้งยังขาดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อปรับตัวในการทำงานให้บริษัทก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิกุล นุชปาน (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานรายวัน บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรายวัน บริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงสุดในเรื่องเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญช่วย คล้าเอม (2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท พี.พี.เอ็น ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อยคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กรของตน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑนา สัตถาผล (2552) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ด้านความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กรของตน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ สมรม มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากอาจจะยังไม่เข้าใจนโยบายและเกณฑ์ในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน แต่มีความตั้งใจอย่างมากที่จะทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จและรู้สึกมั่นใจในอนาคตการทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณวิษณุ บัวบานพร้อม (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ

พนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินาตย์ ฤทธาธาร (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันองค์กรในแง่ รายได้ต่อเดือน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยลักษณะขององค์กร ปัจจัยลักษณะประสบการณ์ในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ปัจจัยลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับ ปานกลาง ($r = 0.51$) ปัจจัยลักษณะขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับ สูง ($r = 0.72$) และปัจจัยลักษณะประสบการณ์ในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับ สูง ($r = 0.69$) ซึ่งอาจเป็นเพราะงานในความรับผิดชอบของพนักงานมีขั้นตอนและวิธีการที่เป็นระบบและชัดเจน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำงาน รวมทั้งบริษัทมีการชี้แจงนโยบายทางการบริหารแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบ จึงทำให้พนักงานมีความตั้งใจอย่างมากที่จะทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันองค์กรในแง่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดนเก้น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระ

ในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึก ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา อ่อนคำ (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและผลที่ตามมาของความผูกพัน: กรณีศึกษาพนักงานโรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของภักศิณีย์ ศิริผล (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย กรณีศึกษาสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในองค์กรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ ($r = 0.43$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด มีการปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะขององค์กร และด้านลักษณะประสบการณ์ในงาน ส่วนด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตน อยู่ในระดับปานกลาง
3. พนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 3.55$, S.D. 0.45) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.03$, S.D. 0.55) และพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ($\bar{X} = 3.49$, S.D. 0.36) มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.03$, S.D. 0.55) ส่วนพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ที่มีอายุ สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน
4. ปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยลักษณะขององค์กร ปัจจัยลักษณะประสบการณ์ในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับ สูง ($r = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ($r = 0.51$) ปัจจัยลักษณะขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = 0.73$) และปัจจัยลักษณะประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ($r = 0.69$)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะของงาน บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีความอิสระทั้งในด้านความคิดและการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้พนักงานแสดงบทบาทในการทำงานที่เด่นชัด และช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเสริมสร้างแรงจูงใจ

1.2 ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะขององค์กร บริษัทควรมีการจัดแบ่งงานสายการบังคับบัญชา จัดรูปแบบการบังคับบัญชา และกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน รวมทั้งสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงโครงสร้างในการดำเนินงานรวมถึงเหตุผลของการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับและเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรซึ่งจะเป็นการพัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุด

1.3 ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะประสบการณ์ในงาน องค์กรจึงควรให้ความสำคัญ โดยสร้างแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอาจพยายามนำเสนอหรือยกย่องพนักงานที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจเพื่อทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าหรือศักยภาพของตนเอง ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น

1.4 จากการศึกษาด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บริษัทต้องสร้างความเชื่อมั่น ยอมรับจากพนักงานในองค์กร ด้วยการสร้างค่านิยมขององค์กรให้เป็นประโยชน์ต่อบริษัท ให้มีความเข้มแข็ง และจะต้องมีการพัฒนาไปในทางที่ดีมากยิ่งขึ้นในอนาคต โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร ตลอดจนผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ

1.5 จากการศึกษาด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร องค์กรจะต้องรักษาไว้ซึ่งสิ่งที่ดีงามและเป็นประโยชน์ขององค์กรไว้ และปรับปรุงแก้ไข พัฒนาในสิ่งที่ยังเป็นปัญหาขององค์กรคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน อันจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.6 จากการศึกษาด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตน บริษัทจะต้องศึกษาหาสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตนต่อไป แล้วรีบดำเนินการปรับปรุงองค์กรให้มีลักษณะตรงตามที่พนักงานต้องการ ซึ่งมักจะเป็นความต้องการในลักษณะที่มีแนวทางเดียวกัน เช่น ความต้องการสวัสดิการหรือการตอบแทนจาก

การทำงานที่ดี ความต้องการเจริญความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อปรับตัวในการทำงานให้บริษัทก้าวหน้า เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพื่อที่จะส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัท เช่น การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมองค์การ

2.3 ควรศึกษาวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพมากขึ้น เพื่อจะได้รับข้อมูลที่มีรายละเอียด และมีคุณภาพมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ หรือใช้เวลาพูดคุยกับพนักงานบริษัท และผู้บริหารของบริษัทพร้อมทั้งการใช้เวลาและสถานที่ที่เหมาะสมในการสัมภาษณ์เพื่อสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูน ซิงเดนเกิน จำกัด**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2549). **เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ**. นนทบุรี: ไทเนรมิต อินเทอร์เน็ต โปรเกรสซิฟ.
- บุญช่วย คล้าเอม. (2550). **ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บี.พี.เอ็นซ์พลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด**. การค้นคว้าบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปัทมา อ่อนคำ. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรและผลที่ตามมาของความผูกพัน: กรณีศึกษา พนักงานโรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรพิกุล นุชปาน. (2550). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานรายวัน บริษัท ซีเล็คติกา (ประเทศไทย) จำกัด**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาคินีย ศิริผล. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขาย กรณีศึกษา สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มันทนา สัตถาผล. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- วิสิษฐ์ วัฒนพงษ์พิทักษ์. (2549). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิรินาถย์ กฤษณาธาร. (2552). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม. (2551). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์บริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Yamane, T. (1973). **Statistic an Introductory Analysis**. New York: Harper and Row.